



Necesidades formativas. Modelos para su análisis y evaluación

Formative needs. Analysis and evaluation models

María Julia Diz López

Universidade de Santiago de Compostela, España

Resumen

El propósito de este trabajo es acotar el concepto de necesidad y sus diferentes acepciones, determinar el significado del término necesidad formativa y estudiar los principales modelos de análisis y evaluación de necesidades. Para ello se ha realizado una revisión teórica basada en el estudio documental, acudiendo a fuentes bibliográficas especializadas: libros, revistas, investigaciones en la materia. A partir de la cual, se ha organizado la información recopilada, se ha analizado y redactado el estudio que presentamos. Como principales conclusiones se ha determinado que el concepto de necesidad es ambiguo y toma diferentes significados según el enfoque empleado para analizarlo.

Palabras clave: análisis de necesidades, estudios de necesidades, formación del profesorado, necesidad formativa, métodos de evaluación.

Abstract

The purpose of this work is to define the concept of necessity and its different meanings, determine the meaning of the term training need and to study the main models of analysis and needs assessment. To this end has been made a theoretical review based on the documentary study, turning to specialized bibliographic resources: books, magazines, investigations in the field. On the basis of which, has organized the information collected, has been analyzed and drafted the present study. As main conclusions it has been determined that the concept of necessity is ambiguous and takes on different meanings depending on the approach used for analysis.

Keywords: evaluation methods, formative needs, needs assessment, need analysis, teacher education.

Método

Hemos realizado un estudio documental en el que se ha partido de una revisión de la literatura especializada. Con este fin se han llevado a cabo búsquedas en las siguientes bases de datos y buscadores: actas de los congresos de AEOP y AIDIPE, las revistas RIE y REOP, así como las bases de datos DIALNET, LATINDEX, REDALYC y TESEO. Los términos de búsqueda han sido: “necesidad formativa”, “estudio de necesidades” y “evaluación de necesidades”, referidas tanto al título de los documentos como en su texto. Se ha seleccionado el período comprendido entre los años 2000-2016. De este modo hemos obtenido 416 documentos que nos remitían a estudios teóricos y prácticos. A partir del análisis de dichos documentos hemos extraído un marco teórico y metodológico para el estudio de necesidades formativas.

Resultados

El análisis y detección de necesidades es el elemento clave que posibilita la elaboración de planes y programas de formación y además constituye una importante línea de investigación en formación del profesorado. Se trata de un proceso complejo que implica la definición de elementos metodológicos y teóricos que inciden en el diseño de la estrategia a seguir para la delimitación de las necesidades.

Suárez (1990) ha realizado un trabajo de síntesis que resume los tres significados en los que se han basado la mayoría de los estudios de necesidades:

1. La necesidad entendida como **discrepancia** que expresa la diferencia entre la situación real y la ideal, o entre el estado actual y el deseado (Beatty, 1981; Blair y Lange, 1990; Cabrera *et al.*, 1991; Kaufman, 1988; Pennington, 1992; Tejedor, 1990; Zabalza, 1986).

2. La necesidad concebida como **preferencia o deseo** que se basa en la percepción de los propios sujetos (McKillip, 1989; Rodrigues y Esteves, 1993).

3. La necesidad interpretada como **deficiencia o ausencia**. Es la necesidad entendida como carencia, problema o deficiencia. Este significado del término necesidad es el que más se ha venido empleando en los trabajos sobre formación del profesorado (De la Orden, 1982; Iwanicki y McBachern, 1984; Montero Alcaide, 1992; Montero Mesa, 1985, 1987a y 1987b; Veenman, 1984).

Bradshaw (1972, 1981) distribuyó las necesidades atendiendo a las posibles fuentes de expectativas y valores sobre las que se fundamenta la toma de decisiones acerca de si una realidad constituye o no una necesidad. Para este autor se pueden distinguir cuatro tipos de necesidades: normativas, sentidas, expresadas y comparativas. Siendo cada una de ellas definida del siguiente modo:

- Necesidad **normativa** (Normative need) “es aquella que el experto, profesional, administrador o científico social define como una necesidad en una situación determinada” (Bradshaw, 1981, p. 8). Se establece un nivel deseable del acceso a un determinado servicio o condición social y se compara con el nivel que existe de hecho. Si una persona o grupo social no llegan a alcanzar este nivel, son consideradas en situación de necesidad.

- Necesidad **sentida** (Felt need), se basa en la percepción que cada persona o grupo tienen sobre una carencia, equivale a “carencia subjetiva” (Ídem, p. 8). Para el autor, cuando una persona o colectivo sienten las mismas necesidades, éstas han de tenerse en cuenta ya que la verdad sobre las necesidades no es únicamente patrimonio de personas expertas.

- Necesidad **expresada** (Expressed need) que está asociada a la demanda que la persona o grupo hacen de forma manifiesta.

- Necesidad **comparativa** (Comparative need), que es el resultado de la comparación entre diferentes grupos o situaciones. La necesidad que se aprecia en las personas que no disfrutaban de beneficios generalizados entre colectivos similares. Esta necesidad se derivaría de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

Esta clasificación no contempla tipos excluyentes de necesidades, sino diferenciados, cuyas relaciones pueden ir cambiando con el tiempo y dependiendo de las circunstancias (véase figura 1).

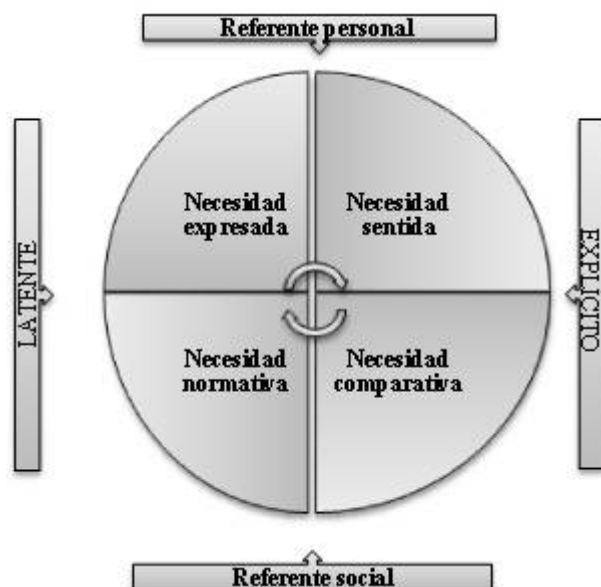


Figura 1. Tipos de necesidades

Necesidad formativa

La definición de necesidad formativa varía de unos autores a otros en función de su concepción de necesidad. Montero (1987a) define las necesidades formativas del profesorado como “aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por los profesores en el desarrollo de la enseñanza” (p. 10), poniendo el énfasis en la necesidad sentida como carencia del algo, que se correspondería con la categorización de Bradshaw. Para De Miguel (1993, p.22) la definición del constructo *necesidades formativas* en relación con el profesorado en ejercicio se refiere al “conjunto de actividades –formales e informales– que son percibidas o sentidas como fundamentales para promover el desarrollo profesional de los docentes”. Dichas necesidades pueden ser detectadas a nivel individual y a nivel institucional, se pueden referir a un centro concreto, localidad, nivel regional o estatal.

Por su parte, Gairín (1996), define la necesidad de formación de un individuo, grupo o sistema, como la existencia de una condición no satisfecha e imprescindible para permitirle funcionar en condiciones normales y realizar o alcanzar su objetivo. Establece una serie de matizaciones que sintetizamos:

1. Las necesidades de formación hacen referencia a un concepto más amplio que las directamente relacionadas con la instrucción.
2. No siempre la causa de los problemas es la falta de formación, también lo puede ser la falta de recursos, problemas de infraestructura u otros. Por lo tanto la experiencia laboral y el contexto en el que se desenvuelve son elementos que pueden influir en la percepción de necesidades de formación.
3. El mal desempeño puede deberse a factores personales de carácter interno.
4. Los indicadores de un mal desempeño son situaciones insatisfactorias que, además de orientarnos sobre posibles problemas de formación, también nos ayudan a conocer otros problemas de la organización.
5. La detección de necesidades será diferente si corresponde a situaciones no deseadas o problemas declarados (detección correctiva), o, si por el contrario, se actúa de forma anticipada (detección preventiva).

Modelos de análisis y evaluación de necesidades

El análisis y detección de necesidades es el elemento clave que posibilita la elaboración de planes y programas de formación y además constituye una importante línea de investigación en formación del profesorado (Colen, 1995; Fuentes Abeledo y González Sanmamed, 1989; González Sanmamed, 1995; Montero, 1987a; Montero, González Sanmamed, Cepeda y Cebreiro, 1990; Muñoz, Fuentes y González Sanmamed, 2012; Navío, 2006) o para conocer las necesidades formativas en un contexto laboral determinado. Como indica Gairín “El análisis de necesidades, como tal o enmarcado en el análisis del contexto, aparece ligado íntimamente a los procesos de planificación” (1995, p.91). Dicho análisis es previo a la intervención ya que las necesidades constituyen la base justificativa de las metas y objetivos de los programas de formación.

Son innumerables los modelos propuestos para el análisis de necesidades. Nosotras nos vamos a centrar en tres modelos: un modelo representativo del ámbito social, otro del ámbito sanitario y finalmente uno referido al ámbito educativo.

Modelo ANISE de Pérez Campanero. Se trata de un modelo para detectar necesidades de intervención socioeducativa. Se compone de tres fases fundamentales, desarrolladas en doce etapas (Pérez-Campanero, 1991):

1. Fase de reconocimiento:

- Identificar las situaciones desencadenantes de la evaluación de necesidades.
- Seleccionar herramientas o instrumentos para la obtención de datos.

— Búsqueda de fuentes de información: realizar el análisis de comunidad, determinar las personas implicadas y otras fuentes de información.

— Creación de un grupo colaborador y responsable de la evaluación de necesidades.

2. Fase de diagnóstico:

— Identificar la situación actual, en términos de resultados.

— Establecer la situación deseable, también en términos de resultados.

— Analizar el potencial, en términos de recursos y posibilidades.

— Identificar las causas de las discrepancias entre la situación actual y la deseable, en términos de condiciones existentes y requeridas.

— Identificar los sentimientos que producen en los implicados esas discrepancias.

— Definición del problema, en términos claros y precisos.

3. Fase de toma de decisiones:

— Priorizar los problemas identificados.

— Proponer soluciones, evaluando su coste, impacto y viabilidad.

Modelo de Pineault. Este modelo ha sido propuesto para la detección de necesidades en el ámbito sanitario. Se compone de dos fases fundamentales y seis etapas (Pineault, 1990):

1. Fase de determinación de necesidades:

— Creación de un grupo responsable de la evaluación.

— Identificación de problemas de salud (indicadores del estado de salud).

— Identificación y análisis de esos problemas definiendo necesidades.

— Análisis de la significación que hay que asignarle a la información recogida.

2. Fase de determinación de prioridades:

— Definir las necesidades (acompañadas o no de problemas reales y/o potenciales) que serán objeto de intervenciones (Prioridades de Acción).

— Definir las necesidades/problemas cuyas causas y soluciones hay que investigar (Prioridades de investigación).

Modelo de Witkin y Altschuld. Se trata de un modelo de determinación de necesidades pensado para el ámbito educativo. Se proponen tres fases secuenciales para el desarrollo del mismo (Witkin y Altschuld, 2000):

1. Fase Pre-evaluativa:

Esta fase tiene carácter exploratorio y su función consiste en determinar y organizar la información de la cual ya se dispone en el sistema, identificar áreas de mayor incidencia de la necesidad, fijar límites y establecer fuentes de recogida de más información. En definitiva, la fase 2 ya se empieza a diseñar

durante la fase 1 y, además, se determinan los criterios para evaluar la detección de necesidades.

2. Fase Evaluativa:

En ella se realiza la recogida de datos a través de las tres fuentes principales de obtención de información: datos de archivo, procesos de comunicación y procesos analíticos.

3. Fase Post-Evaluativa:

En la fase Post-Evaluativa se establecen las prioridades así como los criterios para prever las soluciones sopesando las distintas alternativas y formulando los planes de acción que darán respuesta a las necesidades identificadas.

Discusión

El concepto de necesidad es ambiguo y toma diferentes significados según el enfoque empleado para analizarlo. De las aportaciones revisadas deducimos que existen tres perspectivas básicas en los estudios de necesidades:

1. La necesidad entendida como discrepancia que expresa la diferencia entre la situación real y la ideal, o entre el estado actual y el deseado.

2. La necesidad concebida como preferencia o deseo que se basa en la percepción de los propios sujetos.

3. La necesidad interpretada como deficiencia o ausencia. Es la necesidad entendida como carencia, problema o deficiencia.

La necesidad de formación o necesidad formativa, de un individuo, grupo o sistema hace referencia a la existencia de una condición no satisfecha e imprescindible para permitirle funcionar en condiciones normales y realizar o alcanzar su objetivo. Dichas necesidades pueden hacer referencia al sistema (normativas), a las percepciones de las personas (sentidas), a las demandas (expresadas) o a los resultados de comparar diferentes situaciones o grupos (comparativas).

A su vez, dentro de las necesidades formativas podemos distinguir entre necesidades derivadas del trabajo en sí mismo y necesidades derivadas del propio medio profesional. Atendiendo a la dimensión temporal, hablaríamos de necesidades presentes y/o necesidades futuras.

Para el análisis de necesidades se han ideado diferentes modelos, entre ellos: el modelo ANISE para la detección de necesidades en el ámbito social, el modelo de Pineault en el ámbito sanitario y el modelo de Witkin y Altschuld para el ámbito educativo. Del análisis de los distintos modelos manejados podemos deducir que una evaluación de necesidades formativas debe comprender las siguientes fases:

- Una primera **fase exploratoria**, en la que nos centramos en la búsqueda de los problemas existentes o potenciales.

- Una segunda **fase descriptiva/analítica**, en la que realizamos el análisis de la información, para poder determinar las relaciones entre los problemas detectados y sus causas.

- Una tercera **fase evaluativa**, que comprende la priorización de necesidades y sus posibles vías de solución a tenor de las distintas alternativas en base a criterios establecidos que nos permitan realizar una toma de decisiones.

En cuanto a la metodología empleada en el estudio de necesidades, hemos encontrado que una conversación entre distintos paradigmas y aproximaciones metodológicas dentro de una misma investigación facilita la comprensión de los fenómenos estudiados, ya que, una aproximación multimétodo proporciona información más completa, haciendo posible la incorporación de distintos puntos de vista.

Referencias

- Beatty, P.T. (1981). The concept of need: proposal for a working definition. *Journal of the Community Development Society*, 12, 39-46.
- Blair, N. y Lange, R. (1990). A model for district staff development. En P. Burke y otros (Eds.), *Programming for staff development* (pp. 138-167). London: Falmer Press.
- Bradshaw, J. (1972). A Taxonomy of Social Need. *New Society*, 19, 240-243. California: SAGE Publications.
- Bradshaw, J. (1981). *Una tipología de la necesidad social*. Barcelona: Dirección General de Servicios Sociales. (Traducción del original en inglés: The concept of social need. *New Society*, 19, 640-643, 1972).
- Cabrera, F.; Espín, J.V.; Figuera, P.; Rodríguez, M. y Sans, A. (1991). Escala sobre necesidades percibidas de formación pedagógica universitaria. Actas de *La Pedagogia universitària: un repte a L'ensenyament Superior* (pp. 157-165). Barcelona: Universitat de Barcelona. Horsori.
- Colen, M.T. (1995). Detectar las necesidades de formación del profesorado. Un problema de comunicación y de participación. *Aula de Innovación Educativa*, 44, 72-77.
- De la Orden, A. (1982). Integración institucional de la formación del profesorado. *Revista de Educación*, 269, enero-abril, 121-126.
- De Miguel, M. (Coord.) (1993). *Evaluación y desarrollo profesional docente*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Fuentes Abeledo, E. J. y González Sanmamed, M. (1989). Necesidades formativas y concepciones curriculares: Bases para un diseño de formación en ejercicio. *Investigación en la Escuela*, 9, 57-66.
- Gairín, J. (1995). *Estudio de necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid: CIDE.
- Gairín, J. (1996). La detección de necesidades de formación. En Gairín, J., Ferrández, A., Tejada, J. y Navío, A. (Eds.), *Formación para el empleo* (pp. 71-116). Barcelona: CIFO.
- González Sanmamed, M. (1995). Necesidades formativas y aprendizaje de la enseñanza. *Revista de Investigación Educativa*, 25, 91-108.
- Iwanicki, F. y McBachern, L. (1984). Using teacher self-assessment to identify staff development needs. *The Journal of teacher Education*, 35 (2), 38-42.
- Kaufman, R. (1988). *Planificación de sistemas educativos. Ideas básicas concretas*. México: Trillas.
- McKillip, J. (1989). *Need Anaysis. Tools for the Human Services and Education*. London: Sage Publ.
- Montero Alcaide, A. (1992). *Diagnóstico de necesidades formativas de los docentes*. Sevilla: CEP de Alcalá de Guadaira.
- Montero Mesa, L. (1985). *Alternativas de futuro para el perfeccionamiento y especialización del profesorado de EGB*. Tesis Doctoral. Universidad de Santiago de Compostela.
- Montero Mesa, L. (1987a). Las necesidades formativas de los profesores como enfoque de la formación en servicio: Análisis de una investigación. *Revista de Investigación Educativa*, 5 (9), 7-31.
- Montero Mesa, L. (1987b). Una propuesta de modelo para la formación en servicio del profesorado. *Enseñanza*, 4-5, 59-76.
- Montero, M.L., González Sanmamed, M., Cepeda, O. y Cebreiro, B. (1990): Análisis de necesidades en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16), 175-182.
- Muñoz Carril, P.; Fuentes Abeledo, E. y González Sanmamed, M. (2012). Necesidades formativas del profesorado universitario en infografía y multimedia. *Revista de Investigación Educativa*, 30 (2), 303-321.
- Navío Gámez, A. (2006). Análisis y detección de necesidades. En j. Tejada y V. Jiménez (Coords.), *Formación de formadores. Escenario aula* (pp. 71-152). Madrid: Paraninfo.
- Pennington, F. C. (1992). Evaluación de necesidades en la educación de adultos. En T. Husen y T. N. Postlethwehwaite, *Enciclopedia Internacional de la Educación* (pp. 2517-2521). Barcelona: Vicens-Vives.
- Pérez-Campanero, M. P. (2001). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- Pinault, R. y Daveluy, C. (1990): *La planificación sanitaria. Conceptos, Métodos y Estrategias*. (Versión española por L. Ferrús e I. Berraondo). Barcelona: Mansson.
- Rodrigues, A. y Esteves, M. (1993). *A Análise de Necessidades na Formação de Professores*. Porto: Porto Editora.
- Suárez, A. (1990). Diagnóstico de necesidades formativas en el campo de las dificultades en el aprendizaje en el ayuntamiento de Santiago de Compostela. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16), 189-198.
- Tejedor, F. J. (1990). Perspectivas metodológicas del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16), 15-37.
- Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Educational Research*, 54 (2), 143-178.
- Witkin, B.R. y Altschuld, J.W. (2000). *Planing and Conducting Needs Assessments. A Practical Guide*. London: Sage Publications.

Zabalza, M. A. (1986). *Diseño y desarrollo curricular*.
Madrid: Narcea.